

Ethik - Kodex

Vorwort

*Ein **Ethikkodex** ist ein systematisch zusammengestellter, gut definierter und klar formulierter Kriterienkatalog mit Richtlinien und Normen, die praktisch auf ein korrektes Verhalten angewandt werden können. Ein ethischer Kodex beschreibt Muster für vorbildliches Verhalten und ist das Resultat eines gemeinsamen Verständnisses. Ethikkodexe werden als Antwort auf tatsächliche oder potentielle ethische Konflikte geschaffen. Sie sollen helfen, Ideale, Werte und Prinzipien in alltägliche Entscheidungen, Verhalten und Handlungen zu übertragen.*

Dokument Nr.: VA_TS816a
Datum: 20.02.2018
Erstellt: E. Besemer

Inhaltsverzeichnis

I. Ziele des Ethik- Kodexes

II. Anerkennung der Grundrechte

- 1. Kinderarbeit**
- 2. Beschäftigung behinderter Menschen**
- 3. Diskriminierung**
- 4. Sexuelle Belästigung oder Mobbing**
- 5. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**

III. Beitrag zur Nachhaltigen Entwicklung

- 1. Umweltschutz**
- 2. Personalwesen**
 - a) Recht auf freie Meinungsäußerung / Dialog zwischen Unternehmen und Mitarbeitern
 - b) Entwicklung des Potenzials jedes Mitarbeiters
- 3. Gesellschaftlicher Beitrag**
 - a) Die Beteiligung von S&W an der beruflichen Ausbildung
 - b) Beschäftigungsprogramme

IV. Geschäftsführung

- 1. Rechtmäßige Nutzung der Gelder, Serviceleistungen und Vermögenswerte von S&W**
 - a) Grundsatzregeln
 - b) Zuwendungen an politischen Parteien oder Vertreter

Dokument Nr.: VA_TS816a
Datum: 20.02.2018
Erstellt: E. Besemer



2. Umgang mit Lieferanten und Serviceanbietern

- a) Auswahl von Lieferanten oder Serviceanbietern

3. Fairer Wettbewerb

V. Verhalten der Mitarbeiter im Tagesgeschäft

1. Vertraulichkeit

- a) Schutz persönlicher Daten von Mitarbeitern
- b) Geheimhaltung von S&W-Dokumenten und Daten

2. Schutz des Eigentums von S&W

3. Loyalität

4. Interessenkonflikt

5. Alkohol, Drogen und Tabak

VI. Einhaltung des Ethik - Kodexes

I ZIELE DES ETHIK - KODEXES

Die S&W GmbH verpflichtet sich dazu, die Geschäftstätigkeit stets im Einklang mit den spezifischen Bestimmungen, die S&W im vorliegenden Ethik-Kodex niedergelegt hat, auszuführen.

Ziel dieses Kodexes ist es somit die Weiterentwicklung von S&W in Übereinstimmung mit nationalen und transnationalen Gesetzen sowie ethischen Standards zu gewährleisten.

Durch diesen Kodex sollen sonstige unternehmensintern geltenden Richtlinien, Regeln und Vorschriften von S&W nicht ersetzt werden.

Die S&W Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Ebenen sind zur Einhaltung dieses Ethik-Kodexes verpflichtet.

Sie dürfen keinerlei Verträge oder Vereinbarungen abschließen bzw. sonstige Abmachungen treffen, die gegen diesen Ethik-Kodex oder sonstigen Regeln verstoßen.

Für unsere Kunden, Lieferanten und Besucher gelten die im Ethik-Kodex definierten Richtlinien und Normen analog.

Mit ihrer Unterschrift bestätigen die Personen, dass sie die Verhaltensregeln sowohl gelesen als auch verstanden haben und diese befolgen.

II ANERKENNUNG DER GRUNDRECHTE

S&W hat sich zur Anerkennung und Förderung der Grundrechte gemäß der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte verpflichtet: die Unantastbarkeit der Würde des Menschen, das Privatleben von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und die Gleichberechtigung von Mann und Frau.

Besondere Bedeutung misst S&W der Anerkennung folgender niedergelegter Grundsätze im Zusammenhang mit den Menschenrechten, Arbeitsstandards und dem Umweltschutz bei:

Dokument Nr.: VA_TS816a
Datum: 20.02.2018
Erstellt: E. Besemer

1. KINDERARBEIT

S&W hält sich an alle nationalen Gesetze und Vorschriften zur Kinderarbeit

- lehnt in jedem Fall eine Beschäftigung von Kindern unter 16 Jahren strengstens ab
- hält sich in jedem Fall an die Bestimmungen der IAO-Konvention Nr. 138 hinsichtlich der Beschäftigung von Kindern zwischen 15 und 18 Jahren

S&W achtet darauf, dass Lieferanten und Partner die gleichen oben genannten Verpflichtungen eingehen.

2. BESCHÄFTIGUNG BEHINDERTER MENSCHEN

S&W hält sich an alle nationalen gesetzlichen Bestimmungen zur Beschäftigung behinderter Menschen und verpflichtet sich zur Beteiligung an Maßnahmen zur Förderung von deren Beschäftigung.

3. DISKRIMINIERUNG

S&W verpflichtet sich, alle nationalen gesetzlichen Bestimmungen zur Vermeidung von Diskriminierung einzuhalten.

Herkunft, Vermögen, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter, Familienstand, genetische Merkmale, tatsächliche oder angebliche Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer ethischen Gruppe, Staatsangehörigkeit, Rasse, politische Überzeugung, gewerkschaftliche Aktivität, religiöses oder philosophisches Bekenntnis, physisches Erscheinungsbild, tatsächliche oder potenzielle gesundheitliche Probleme oder körperliche Behinderung, Schwangerschaft oder Familienname darf kein Grund sein, einem Bewerber oder einer Bewerberin

Dokument Nr.: VA_TS816a
Datum: 20.02.2018
Erstellt: E. Besemer

die Chance auf eine Stelle, ein Praktikum oder eine vom Unternehmen angebotene Ausbildung zu verweigern bzw. einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin abzumahnern, zu entlassen oder direkt bzw. indirekt zu diskriminieren, insbesondere hinsichtlich Vergütung, Schulung, Beschäftigung- oder Qualifizierungsprogrammen, Beförderung, Versetzung oder Vertragsverlängerung.

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dürfen nicht abgemahnt, entlassen oder diskriminiert werden, weil sie in gutem Glauben eine Angabe zu vorstehend genannten Punkten gemacht oder ein solches Verhalten gemeldet hat.

4. SEXUELLE BELÄSTIGUNG ODER MOBBING

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht, in einem positiven Umfeld frei von gesetzlich unzulässigen Belästigungen zu arbeiten, gemäß den Gesetzen und Richtlinien des Landes, in dem S&W tätig ist.

Insbesondere untersagt S&W jegliches gesetzwidrige Verhalten, das eine sexuelle Belästigung oder Mobbing darstellt, auch wenn es kein Vorgesetzten-/Untergebenen Verhältnis zwischen den Parteien gibt.

Jegliches Verhalten, das eine sexuelle Belästigung oder Mobbing darstellt, ist gesetzwidrig und illegal, insbesondere wenn

- die Akzeptanz dieses Verhaltens stillschweigend oder ausdrücklich als Bedingung zur Einstellung einer Person dargestellt wird,
- ein solches Verhalten den Zweck oder den Effekt hat, die Arbeitsleistung einer Person wesentlich zu beeinträchtigen oder ein einschüchterndes, feinseliges oder unangenehmes Arbeitsumfeld zu schaffen.

Alle Beschwerden über Belästigungen oder Mobbing werden äußerst vertraulich behandelt. Jeder Mitarbeiter/ jede Mitarbeiterin, der/ die der Meinung ist, belästigt worden sein, hat ein solches vermutetes Verhalten umgehend entweder seinem/ ihrem Vorgesetzten oder direkt der S&W Geschäftsführung zu melden.

Zur Untersuchung und Bearbeitung von Beschwerden über ein dieser Richtlinie zuwiderlaufendes Verhalten werden sofortige Schritte unternommen. Ist eine Beschwerde gerechtfertigt, werden geeignete disziplinarische Maßnahmen gegen zuwider handelnde Parteien eingeleitet.

Dokument Nr.: VA_TS816a
Datum: 20.02.2018
Erstellt: E. Besemer

5. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Jeder Arbeitsplatz muss den Anforderungen an Gesundheit, Sicherheit und Ergonomie genügen, insbesondere Arbeitsplätze in der Forschung und Entwicklung, im Design und in der Fertigung.
Diese Anforderung wird vom Beginn bis zum Ende des Fertigungsprozesses berücksichtigt.

III BEITRAG ZUR NACHHALTIGEN ENTWICKLUNG

1. UMWELTSCHUTZ

Der Respekt vor der Umwelt und die kontinuierliche Verbesserung der Umweltschutzmaßnahmen sind Prioritäten bei der S&W GmbH.

S&W erbringt durch die Verringerung des Rohstoff- und Energieverbrauchs, die optimale Nutzung natürlicher Ressourcen und Maßnahmen zur Abfallvermeidung während aller Produktphasen - über die Fertigung und den Vertrieb bis zur Nutzung und zum Recycling der Produkte. Gänzlich untersagt sind die Fertigung und der Verkauf von Produkten, die ein nicht annehmbares Risiko für die menschliche Gesundheit und die Umwelt darstellen.

2. PERSONALWESEN

a) Recht auf freie Meinungsäußerung / Dialog zwischen Unternehmen und Mitarbeitern

S&W ist bestrebt, auf alle Unternehmensebenen eine Atmosphäre des Vertrauens zu schaffen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ermutigen, ihre Meinung im Hinblick auf eine Verbesserung ihrer Arbeitsumgebung frei zu äußern.
S&W bemüht sich um die Förderung eines verantwortungsvollen Dialogs zwischen dem Unternehmen und seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. In diesem Sinne hält S&W seine Mitarbeiter über die geschäftlichen Aktivitäten auf dem laufenden und erfüllt die gesetzlichen Bestimmungen über die Weitergabe von Informationen an die Mitarbeiter.

Dokument Nr.: VA_TS816a
Datum: 20.02.2018
Erstellt: E. Besemer

b) Entwicklung des Potenzials jedes Mitarbeiters

S&W trägt wie folgt dazu bei, dass seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Potenzial entfalten können

- Durchführung spezieller Schulungsprogramme und Möglichkeiten zum Erwerb vielfacher Fähigkeiten
- Übertragung von Verantwortung und Befähigung zur Eigenständigkeit
- Förderung einer kontinuierlichen Weiterentwicklung auf allen Ebenen
- Angebot von Karrieremöglichkeiten und faire Bezahlung

Diese Grundsätze stellen eine Verbindung zwischen der Entwicklung von S&W und dem Wohlergehen all seiner Mitarbeiter her.

3. GESELLSCHAFTLICHER BEITRAG

a) Die Beteiligung von S&W an der beruflichen Ausbildung

S&W ist bestrebt, einen aktiven Beitrag zur beruflichen Ausbildung zu leisten und bildet Auszubildende und Praktikanten im Unternehmen aus.

b) Beschäftigungsprogramme

S&W legt größten Wert auf zukunftsorientierte Strategien für seine Arbeitsplatz- und Ressourcenpolitik und nutzt alle ihm zur Verfügung stehenden Möglichkeiten.

IV Geschäftsführung

1. RECHTMÄSSIGE NUTZUNG DER GELDER, SERVICELEISTUNG UND VERMÖGENSWERTE VON S&W

a) Grundsatzregeln

Die Nutzung von Geldern, Serviceleistungen oder Vermögenswerten von S&W zu jedweden gesetzeswidrigen oder nicht ordnungsgemäßen Zweck ist strengstens untersagt. Keine Person und kein Unternehmen darf Privilegien in Form von Einkaufsvorteilen oder besondere Vorteile im Namen von S&W mit Hilfe von Bestechungsgeldern, Geschenken oder sonstigen Gefälligkeiten in bar oder in sonstiger Form, erwerben.

Ebenso dürfen kein Unternehmen und keine Person Gelder oder Sachleistungen unter Zuwiderhandlung gegen gesetzliche Bestimmungen oder sonstigen Vorschriften annehmen.

b) Zuwendungen an politische Parteien oder Vertreter

S&W zahlt keinerlei Gelder und erbringt keinerlei Leistungen für politische Parteien, gewählte Volksvertreter oder Kandidaten für ein politisches Amt.

2. UMGANG MIT LIEFERANTEN UND SERVICEANBIETERN

a) Auswahl von Lieferanten oder Serviceanbietern

Die Auswahl von Lieferanten oder Serviceanbietern für S&W muss anhand der Kriterien Qualität, Bedarf, Leistung und Kosten erfolgen.

Bei Verhandlungen mit den Lieferanten und Dienstleistern sind alle S&W-Mitarbeiter verpflichtet, im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen einzig im Interesse von S&W zu handeln, die günstigsten Gelegenheiten wahrzunehmen und die vorteilhaftesten Konditionen auszuhandeln, ohne jemanden - entgegen den Bestimmungen dieses Kodexes - aus Freundschaft oder aus diskriminieren den Gründen zu bevorzugen bzw. zu benachteiligen.

Dokument Nr.: VA_TS816a
Datum: 20.02.2018
Erstellt: E. Besemer

b) Warenkauf oder Annahme von Dienstleistungen von Lieferanten zum privaten Nutzen

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nicht befugt, ihre Verbindung zu S&W zu nutzen, um Privateinkäufe zu den gleichen Konditionen zu tätigen wie sie der Lieferant S&W bietet.

3. FAIRER WETTBEWERB

S&W bemüht sich um die strenge Einhaltung der geltenden Wettbewerbsbestimmungen. Den Regeln und Bestimmungen zum fairen Wettbewerb zufolge sind alle schriftlichen oder nicht schriftlichen Absprachen, Verträge, Pläne, Vereinbarungen oder Vorhaben zwischen Mitbewerbern über Preise, Gebiete, Marktanteile oder Kunden untersagt.

Infolgedessen ist es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von S&W nicht gestattet, mit Mitbewerbern von S&W solche Verträge abzuschließen bzw. Absprachen zu treffen.

V VERHALTEN DER MITARBEITER IM TAGESGESCHÄFT

1. VERTRAULICHKEIT

a) Schutz persönlicher Daten von Mitarbeitern

Informationen über das Privatleben, die Leistungsbewertungen, Förderungen und das Gehalt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind vertraulich zu behandeln. Der Zugriff auf solche Informationen ist auf ordnungsgemäß gefugte Personen begrenzt.

Folglich ist jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin verpflichtet, Daten über seine Person zu schützen und überdies nicht befugt, derartige Informationen über andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzuholen, es sei denn, er oder sie ist im Zusammenhang mit seiner/ihrer Aufgabe hierzu bevollmächtigt. Nicht ordnungsgemäß befugte Mitarbeiter haben nur Zugang zu Informationen, die sie persönlich betreffen.

Dokument Nr.: VA_TS816a
Datum: 20.02.2018
Erstellt: E. Besemer



b) Geheimhaltung von S&W - Dokumenten und Daten

Für die gesamte Zeit, in der ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin für S&W arbeitet, sowie nach seinem/ihrer Verlassen von S&W ist er/sie nicht zur Nutzung oder Offenlegung vertraulicher Informationen von S&W gegenüber einem Dritten befugt, ungeachtet der Tatsache, woher diese Informationen stammen oder wie er/sie in ihren Besitz gekommen ist.

Jeglicher Verstoß gegen diese Bestimmung kann zur strafrechtlichen Verfolgung gemäß den geltenden Bestimmungen des Arbeits-, Zivil- oder Strafrechts führen.

Insbesondere gelten folgende Informationen als vertraulich: Informationen über das Bestehen und die Konditionen von geschäftlichen Projekten oder Verträgen von S&W, Finanzdaten von S&W und andere geheim zu haltende Informationen wie beispielsweise Informationen über den Umsatz von Produktionsstätten, Rechte an geistigem Eigentum, technologische Informationen, Informationen über die zur Durchführung der üblichen Geschäftstätigkeit verwendete Hard- und Software. Die Offenlegung einer dieser Information ohne vorherige Zustimmung der Geschäftsführung.

Auch Personen, deren Arbeitsvertrag beendet ist oder die nicht mehr durch einen Beschäftigungsvertrag an S&W gebunden sind, sind zur vertraulichen Behandlung all dieser Informationen verpflichtet.

2. SCHUTZ DES EIGENTUMS VON S&W

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von S&W sind zur ordnungsgemäßen Nutzung des Eigentums und Vermögens von S&W einschließlich des geistigen Eigentums, der technologischen Daten, der Hard- und Software und der Medien zur Datensicherung, der Immobilien, Ausrüstung, Maschinen und Werkzeuge, Bauteile, Rohstoffe und Barmittel (die Vermögenswerte) verpflichtet.

Dokument Nr.: VA_TS816a
Datum: 20.02.2018
Erstellt: E. Besemer



Insbesondere sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von S&W verpflichtet

- die Vermögenswerte gemäß den bei S&W geltenden Richtlinien zu nutzen
- jegliche Vorkehrungen zur Vermeidung einer Nutzung der Vermögenswerte durch unbefugte Dritte (einschließlich Familienangehörigen) zu treffen
- alle Passwörter und Codes geheim zu halten, um den Zugang Unbefugter zu den im Rechner hinterlegten Daten von S&W zu verhindern
- beim Verlassen des Unternehmens S&W müssen (Pensionierung, Ablauf des Beschäftigungsvertrags oder sonstige Gründe) der zuständigen Personalabteilung alle Dokumente, die vorstehend genannte vertrauliche Informationen im Sinne von Abschnitt V enthalten, zurückzugeben, ohne Kopien hiervon zurückzuhalten, sowie alle in ihrem Besitz befindlichen Vermögenswerte.

3. LOYALITÄT

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von S&W sind bei der Ausführung ihrer Pflichten und Aufgaben zur Loyalität verpflichtet.

Eine Position in der Geschäftsführung von S&W stellt eine absolute Vollzeitverpflichtung dar, weshalb Führungskräfte nicht befugt sind, eine weitere Stelle innezuhaben oder ein Geschäft zu besitzen bzw. zu betreiben, die/das einen aktiven Einsatz und Zeitaufwand erfordert, der mit den im Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbarten Aufgaben nichts zu tun hat. Diese Bestimmung soll nicht das zeitweilige Engagement außerhalb der Arbeitszeiten in einem Geschäft, das einem Ehegatten oder sonstigen Familienangehörigen gehört oder von diesem betrieben wird und keine Konkurrenz zu S&W darstellt, verbieten.

4. INTERESSENSKONFLIKT

Ein Interessenskonflikt besteht, wenn ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin oder ein naher Verwandter persönliche Vorteile aus einer Transaktion haben könnte, an der das Unternehmen S&W beteiligt ist.

Im Zweifelsfall muss der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin sich an seinen/ihren Vorgesetzten wenden, um zu entscheiden, ob die geplante Transaktion einen Interessenkonflikt darstellt oder nicht.

Dokument Nr.: VA_TS816a
Datum: 20.02.2018
Erstellt: E. Besemer

5. ALKOHOL, DROGEN UND TABAK

S&W untersagt jegliche Verteilung, jeglichen Verkauf, Kauf, Austausch, Besitz und Konsum illegaler Drogen am Arbeitsplatz. Das gleiche Verbot gilt für Alkohol, sofern dessen Konsum nicht ausdrücklich durch die geltenden Betriebsvorschriften gestattet ist. Rauchen am Arbeitsplatz ist - außer in dem hierfür bestimmten Bereich - untersagt.

VI EINHALTUNG DES ETHIK-KODEXES

1. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von S&W sind gehalten, die Ethik-Kodex zu lesen, zu kennen, einzuhalten und gegebenenfalls anderen die Bestimmungen und Richtlinien im Zusammenhang mit ihren Aufgaben am Arbeitsplatz mitzuteilen. Die Geschäftsführung hat insbesondere darauf zu achten, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von S&W diesen Kodex vorzustellen und sicherzustellen, dass diese ihn einhalten.
2. Ausnahmen: Sämtliche Ausnahmen zu den in diesem Kodex niedergelegten Richtlinien und den daraus erwachsenden Regeln bedürfen der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Geschäftsführung von S&W, sofern in diesem Kodex nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt wird.
3. Verstöße: Hat ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin von S&W Zweifel, ob sein Handeln gegen diesen Kodex verstößt, wird dringend empfohlen, dass er/sie dies mit seinem/ihrer Vorgesetzten oder der Geschäftsführung bespricht, um genauere Informationen über den Bereich und die Bedingungen der Anwendung des Ethik-Kodexes zu erhalten.
4. Auslegung: Alle Fragen zu Auslegung, Umfang und Anwendung des Ethik-Kodexes sind an den Geschäftsführer zu richten.
5. Sanktionen: Jeder Verstoß gegen den vorliegenden Ethik-Kodex kann von S&W sanktioniert werden. Je nach Schwere des Verstoßes gegen diesen Kodex und die geltenden nationalen gesetzlichen Bestimmungen sind verschiedene Maßnahmen möglich, u.a. eine Abmahnung oder Entlassung des Mitarbeiters.

Hebertshausen, 01.03.2023

.....//.....

Geschäftsführung

Dokument Nr.: VA_TS816a
Datum: 20.02.2018
Erstellt: E. Besemer